

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA**

**(Studi pada Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Sragen)**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I  
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Oleh:**

**ISMED AZARINUDIN**

**B 100140073**

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA  
(Studi pada Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Sragen)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

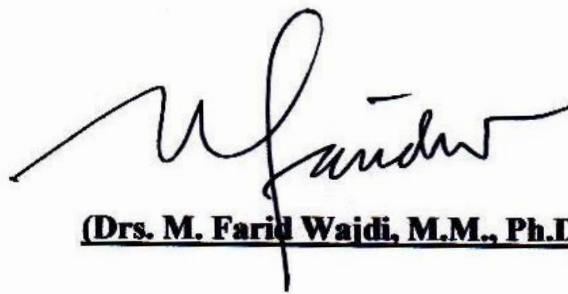
Oleh

**ISMED AZARINUDIN**

**B 100140073**

**Telah diperiksa dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. Farid Wajdi', is written over the printed name.

**(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D)**

**HAL PENGESAHAN**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI**  
**TERHADAP KINERJA**  
**(Studi pada Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Sragen)**

Oleh:




**ISMED AZARINUDIN**

**B 100140073**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada hari Senin, 6 Agustus 2018  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.  
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Drs. Agus Muqorrobin, M.M.  
(Anggota Dewan Penguji)

  
(Ketua Dewan Penguji)  
  
(Sekretaris Dewan Penguji)  
  
(Anggota Dewan Penguji)

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. Syamsudin, MM)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 Agustus 2018

Penulis



Ismed Azarinudin

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA**

**(Studi pada Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Sragen)**

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada tenaga pendidik SMP N 1 Sragen. Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tolak ukur dan menjadi bahan evaluasi untuk memberikan keputusan dan kebijakan-kebijakan yang lebih baik dan tepat pada Sekolah Menengah Pertama. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi moderating dengan uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik. Sampel dalam penelitian ini adalah 43 tenaga pendidik. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of the work environment and organizational culture on the performance of the teaching staff of SMP N 1 Sragen. Based on this research, it is hoped that it can be useful as a benchmark and be an evaluation material to provide better and more appropriate decisions and policies for junior high schools. Testing the hypothesis in this study using a tool of moderating regression analysis with t test, F test and coefficient of determination ( $R^2$ ). The population of this study is all teaching staff. The sample in this study were 43 educators. The results in this study indicate that the work environment has a positive effect on the performance of educators and organizational culture has a positive effect on the performance of junior high school educators.*

**Keywords :** *work environment, organizational culture, performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Persaingan global di dunia pendidikan saat ini semakin ketat, ditandai dengan adanya perubahan lingkungan yang sangat cepat sehingga menuntut kepekaan organisasi dalam merespon perubahan yang akan terjadi dalam persaingan global. Pada masa yang akan datang, harus disadari bahwa sumber daya manusia akan membutuhkan suatu model dan proses untuk memperoleh kecakapan dalam dunia global, keefektifan dalam bekerja dan kemampuan dalam berkompetisi. Perlu ditempatkan sumber daya manusia di dalam dunia pendidikan yang digunakan sebagai skala prioritas agar dapat bertahan di era global, sebab SDM mempunyai peran utama didalam dunia pendidikan (Suwatno, 2011).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan kinerja. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Sumber daya manusia di sekolahan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama pendidikan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2010).

Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional terutama di bidang pendidikan, tergantung dari kualitas tenaga pendidik. Pembinaan tenaga pendidik sebaiknya dilakukan dengan optimal berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik yang merupakan pengendali dari sebagian besar aktivitas organisasi di bidang pendidikan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan kepemimpinan yang efektif, pemberian motivasi, adanya lingkungan kerja yang mendukung dan budaya organisasi yang baik (Suwatno, 2011).

Kinerja memiliki beberapa pengertian yaitu sebuah fungsi dari motivasi, kecakapan, kemampuan, dan persepsi peranan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Selain pengertian tersebut kinerja juga mempunyai definisi yaitu suatu pencapaian seorang pegawai terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Tika, 2014).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melakukan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikiran untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara menyeluruh, optimal, sehat, aman dan nyaman serta tercipta hubungan yang harmonis antara pegawai. Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat melakukan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja perusahaan baik apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja (Nitisemito, 2009).

Budaya organisasi merupakan penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi seluruh anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi sebuah instrumen keunggulan kompetitif. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang baik dan kuat akan mengarahkan perilaku dan memberikan arti pada keseluruhan kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan para pegawai juga mampu tercapai dengan maksimal. Hal ini merupakan dukungan berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi karena budaya organisasi secara realistis mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat dan mendasar untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi yang merupakan daya dukung kuat untuk kemajuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi untuk memberikan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang baik, dan pada gilirannya akan mampu memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja (Robbins, 2012).

SMP Negeri 1 Sragen merupakan instansi pendidikan yang melayani masyarakat dalam mewujudkan layanan pendidikan terhadap masyarakat



Kabupaten Sragen. Pengamatan awal dalam kondisi lingkungan kerja di SMP N 1 Sragen diindikasikan bahwa tenaga pendidik masih berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan kurang baik. Masih ada keluhan dari tenaga pendidik mengenai kondisi ruang tempat kerja yang kurang nyaman dimana pencahayaan kurang memadai, ruangan tidak rapi disertai banyak dokumen menumpuk, sirkulasi udara kurang memadai dan ruangan terlihat lembab. Selain itu, budaya organisasi di SMP N 1 Sragen belum memadai karena masih ditemukan tenaga pendidik yang tidak mampu bekerja secara professional seperti cara berpakaian tidak rapi atau tidak sesuai jadwal, datang terlambat, dan tidak ikut briefing ataupun rapat harian. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Sehingga SMP Negeri 1 Sragen untuk menanggulangi masalah tersebut saat ini sedang merencanakan program peningkatan profesionalisme tenaga pendidik yang mana salah satu faktor profesionalisme dinilai dari tingkat kinerja tenaga pendidik sehingga kinerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada kinerja (Kurniawan, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini meneliti pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi pada kinerja tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Sragen :

(1) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1

Sragen? (3) Apakah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik SMP N 1 Sragen.

## **2. METODE**

### **2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMP N 1 Sragen sejumlah 43 orang.

### **2.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Data**

Sampel adalah sebagian dari populasi (Sekaran, 2003). Sampel pada penelitian ini adalah tenaga pendidik di SMP N 1 Sragen. Ukuran sampel dari penelitian ini adalah 43 orang. Hal tersebut berdasarkan Roscoe *Rules of Thumb* yaitu untuk menentukan sampel ada beberapa kriteria yaitu ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk

kebanyakan penelitian. Berdasarkan kriteria Roscoe *Rules of Thumb* tersebut, sampel pada penelitian ini sebanyak 43 orang adalah sudah memenuhi kriteria atau standar yang ditetapkan dalam *Rules of Thumb* sehingga hasil penelitian akan akurat. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu semua anggota populasi sebagai sampel.

### **2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka variabel independen dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja. Berikut adalah definisi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Lingkungan Kerja (X1) adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan para tenaga pendidik SMP N 1 Sragen yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Beberapa indikator lingkungan kerja adalah:
  - 1) Lingkungan kerja fisik berupa penerangan atau cahaya ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan ruang gerak yang diperlukan
  - 2) Lingkungan kerja non fisik berupa keamanan kerja dan hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan
- b. Budaya Organisasi (X2) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para tenaga pendidik SMP N 1 Sragen yang membedakan

suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Beberapa indikator budaya organisasi adalah:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko berupa keberanian pegawai mengemukakan gagasan dengan segala resikonya dan kemauan untuk mencoba hal-hal baru.
- 2) Perhatian terhadap detail berupa kecermatan dalam menyelesaikan masalah dan kemampuan pegawai dalam memahami uraian tugas.
- 3) Berorientasi kepada hasil berupa kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan dan keutamaan hasil pekerjaan daripada teknis.
- 4) Berorientasi kepada manusia berupa keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan kesesuaian pengambilan keputusan dengan kondisi pegawai.
- 5) Berorientasi tim berupa komunikasi antar anggota tim dan kekompakan tim dalam menghadapi masalah pekerjaan.
- 6) Sikap agresif berupa sikap pro aktif pegawai dalam menghadapi situasi kerja dan kecekatan dalam menghadapi pekerjaan
- 7) Stabilitas berupa konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemahaman pegawai terhadap visi dan misi organisasi.

c. Kinerja (Y) Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Tenaga Pendidik SMP N 1 Sragen dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Beberapa indikator kinerja adalah:

- 1) Kuantitas kerja berupa target kerja dan volume pekerjaan.

- 2) Kualitas kerja berupa pelaksanaan pekerjaan tepat dan minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.
- 3) Pemanfaatan waktu berupa ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Uji Hipotesis

##### 3.1.1 Analisa Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: faktor lingkungan organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Adapun hasil analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig
(Constant)	13.316	1.594	.119
Lingkungan	.447	3,517	.001
Budaya	.134	2.901	.006
R <sup>2</sup> = 0,354		F <sub>hitung</sub> = 10,950	
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,321		sig = 0,000	

$$Y = 13,316 + 0,447X_1 + 0,134X_2$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta dengan nilai sebesar positif 13,316 berarti apabila variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sama dengan (0), maka kinerja yang dicapai positif.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,447 berarti apabila variabel lingkungan kerja naik, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi budaya organisasi konstan.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,134 berarti apabila variabel budaya organisasi naik, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi lingkungan kerja konstan.

### 3.1.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS *for windows* maka dapat diperoleh *adjusted R square* ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 0,321, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 32,1%. Sedangkan sisanya sebesar 68,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

### 3.1.3 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji signifikasi simultan ialah untuk menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,950 > 4,00$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja.

### 3.1.4 Uji Statistik (Uji t)

Uji signifikan parameter individu (uji t) adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

- 1) Uji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diketahui  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,517 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
- 2) Uji pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja diketahui  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,901 > 2,000$ ) maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

### **3.2 Pembahasan**

#### **3.2.1 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

Berdasarkan hasil membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana para tenaga pendidik dalam melakukan berbagai aktivitas, dimana lingkungan kerja semakin tinggi maka kinerja tenaga pendidikan juga semakin tinggi dan sesuai dengan teori menurut Nitisemito (2009) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu hal yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang diemban.

#### **3.2.2 Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja**

Variabel budaya organisasi secara signifikan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi sebuah masalah adaptasi eksternal dan internal dan sesuai dengan teori menurut Robbins (2012), budaya organisasi yaitu penyebaran pola nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan dalam perilaku bagi anggota organisasional. Norma-norma dan kepercayaan yang memberikan informasi pada anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima



#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab sebelumnya penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel lingkungan kerja secara signifikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 2) Variabel budaya organisasi secara signifikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- 3) Hasil uji F menunjukkan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara bersama terhadap kinerja.
- 4) Hasil uji  $R^2$  menunjukkan variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Ivancevich, John M. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Gelora Aksara.
- Kurniawan, Donny. dan Tri, Yuniati. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6 Nomor 3*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*, (Edisi Keduabelas). Avenue of The Americas, New York: McGraw-Hill Companies , Inc.
- Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*, (Edisi Ketigabelas). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard.
- Nitisemoto, A. S. (2009). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*, (Edisi Kesebelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, (Edisi Kelimabelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Saefullah, E. T. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sagala, R. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Schein. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, (Edisi Kelima). San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business : A skill-building approach* (4th ed.). United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Spector, Paul E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, (Cetakan Pertama). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno, P. D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.
- Utami, Agustina Setyo. dan Handoyo, Djoko Waluyo. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe*. *Jurnal Administrasi Bisnis Diponogoro*.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*, (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.